



RPN du 12 avril 2018

CONGES POUR LES SALARIES TRAVAILLANT MOINS DE CINQ JOURS PAR SEMAINE

Le Directeur nous informe que la RPN du 2 mai sur les salaires 2018 ne pourra pas être tenu. En effet, la Direction de l'Ucanss n'est pas en mesure de présenter aux organisations syndicales les éléments de rémunération notamment le taux RMPP fixé par la tutelle, il semble dès lors difficile d'aborder dans de bonnes conditions cette négociation.

La CFTC entend les arguments de l'Ucanss mais aurait souhaité avoir une réunion sur les salaires. D'autres éléments auraient pu être communiqués comme le taux de réalisation budgétaire, l'effet report De plus, il aurait été intéressant d'avoir un premier débat sur les revendications de chacun et les limites imposées par le Comex.

Le Directeur de l'Ucanss entend, il propose de communiquer aux fédérations divers éléments budgétaires. , Après consultation de l'ensemble des OS,,il a été décidé de maintenir la séance du le 2 mai avec comme thème le PERCO ;

CONGES

- Le Directeur nous rappelle que la pratique des congés pour les salariés travaillant en moins de 5 jours par semaines, n'est pas acceptable par la cour des comptes parce qu'il n'y a pas de protocole expliquant cette pratique.

L'employeur nous fait donc 2 propositions :

Exemple sans transposition

1/ Le droit à congé n'est pas transposé (27 jours ouvrés pour tous les salariés), parallèlement, tous les jours ouvrés de la semaine sont décomptés. Le décompte par heures n'est en revanche pas admis.

Exemple 1: le salarié travaille sur 4 jours, le mercredi n'est pas travaillé. Il pose une semaine de congés.

Exemple 2: le salarié travaille sur 4 jours, le mercredi n'est pas travaillé. Il part en congés du vendredi soir et reprend le travail le jeudi suivant.

Exemple 3 : le salarié travaille 2 jours par semaine le mardi et le jeudi. Le salarié pose une semaine de congés.

Exemple 4 : le salarié travaille 39 heures hebdomadaire réparties sur 4 jours, le vendredi n'est pas travaillé. Le salarié pose une semaine de congés.

Exemple 5 : Le salarié travaille sur un cycle de 2 semaines, la première semaine le salarié travaille sur 4 jours du lundi au jeudi, la seconde semaine il travaille sur 5 jours. Le salarié part en congé du lundi au vendredi de la semaine suivante.

2/ Tout salarié bénéficie de 27 jours ouvrés de congés principaux
Un salarié travaille 2 jours par semaine. Si l'on ne transpose pas son droit à congés, il pourrait s'absenter 13,5 semaines (13,5 semaines X 2 jours ouvrés = 27 jours ouvrés). Alors que le salarié à temps plein peut s'absenter un peu plus de 5,4 semaines.

Exemple avec transposition

Pour le salarié travaillant moins de 5 jours par semaine, les 27 jours sont transposés en fonction de la répartition horaire hebdomadaire du salarié. Le salarié travaille 2 jours par semaine : soit un droit à congé de $27 \times 2/5 = 10,8$ arrondi à 11 jours.
Le salarié pourra s'absenter 5,5 semaines contre 5,4 semaines pour le salarié à travaillant sur 5 jours.

Exemple 1: pour un salarié qui ne travaille pas le mercredi son droit à congé après transposition est de $27 \times 4/5 = 21,6$ arrondi à 22 jours.

Exemple 2 : le salarié travaille sur 4 jours, le mercredi n'est pas travaillé. Il part en congés du vendredi soir et reprend le travail le jeudi suivant.

Exemple 3 : le salarié travaille 2 jours par semaine le mardi et le jeudi. Le salarié pose une semaine de congés.

Exemple 4 : le salarié travaille 39 heures hebdomadaire réparties sur 4 jours, le vendredi n'est pas travaillé. Le salarié pose une semaine de congés.

Exemple 5 : le salarié travaille sur un cycle de 2 semaines, la première semaine le salarié travaille sur 4 jours du lundi au jeudi, la seconde semaine il travaille sur 5 jours. Le salarié part en congé du lundi au vendredi de la semaine suivante.

En cas d'organisation du travail par alternance de semaines de 4 jours et 5 jours, il y a lieu de transposer le droit à congés payés par le rapport 18/20, le chiffre 18 correspondant au nombre de demi-journée travaillée établie sur 15 jours et 20 correspondant au nombre total de demi-journée établie sur le cycle. Le droit à congés sera donc : $27 \times 18 / 20 = 24,3$ arrondi à 24,5 jours.

La CFTC rappelle que les 3 jours mobiles ne sont pas des congés principaux et ne doivent pas être proratisés comme les congés principaux, et c'est bien ce que dénonce la cour de cassation.

En effet la Cour de Cassation déclare que les congés mobiles (protocole du 26 avril 1973) sont des congés supplémentaires. Ils sont donc écartés du calcul du droit à repos des salariés au forfait. Si le projet de l'ucanss est validé, les cadres au forfait perdront jusqu'à 3 jours de repos.

L'employeur doit considérer que les salariés ont un droit de 24 jours alors que la loi en prévoit 25. La convention étant moins favorable que la loi, la loi doit s'appliquer.